

弁護士友永が解説！

「就業規則のリアル！～現場で役立つ条項、足を引っ張る条項～」

杜若経営法律事務所
弁護士 友永隆太



お話をさせていただく内容

1. はじめに～いざというときに「使える」就業規則の整備～
2. 総則
3. 試用期間、異動
4. 労働時間、休暇、休日
5. 解雇・退職
6. 懲戒
7. 基本給、各種手当
8. 賞与
9. 降給
10. まとめ



1.はじめに

～いざというときに「使える」就業規則の整備～



はじめに

就業規則は何のために存在する？

- 就業規則は、労働条件と職場規律を集団的に定めるもの
- 就業規則が存在しない場合、明文としての職場規律が存在しないことに
→ 懲戒処分ができない
- 就業規則が存在しない場合、雇用契約書にすべての労働条件を記載する必要がある
→ 書き漏れがあると、労働条件に空白が生じ、思わぬトラブルを招くことも
- 就業規則は、法的作成義務(10人以上の事業所)の有無を問わず作成が望まれる

「就業規則が完璧であれば労働問題は起きない」？

- 決してそのようなことはない。どんな完璧な作りこみをしても、労働問題がおよそ0になるわけではない。
- それでも、就業規則の作りこみは丁寧に行う必要がある。
- 裁判所は、労働者に有利な拡大解釈、会社に制限的な限定解釈を行う傾向にあり
→ いざというときに「発動できない」、「職場規律として意味がない」規定にならないための戦略的作りこみが重要！

この視点から整備されている就業規則は、意外にも多くない



就業規則の誤解

実務上よく見られる就業規則の誤解

- 「就業規則は労基署に届け出れば効力が生じる」
→ 就業規則は「周知」が必要。これできていない事業所がとても多い。
- 「就業規則は、多少のバックデイトも可能(4月30日に周知したのに「4月1日施行」)」
→ 就業規則が効力を持つのは、合理性のある就業規則を「周知」した時点。バックデイトはできない。
- 「周知されている就業規則はすべて有効」
→ 就業規則が従業員の労働契約の内容を規律するのは、「合理性」のある就業規則の「周知」
- 「就業規則の不利益変更はできない」
→ 変更の合理性が認められる場合 or 個別同意がある場合には不利益変更も可能

周知されていない規定に記載された固定残業代主張や懲戒処分
の発動ができない。



2.総則



規定の適用範囲

足をひっぱる例

- ・（適用対象者の記載がない、不明確）
- ・（存在する従業員カテゴリが定義されていない、実態に適合しない定義がなされている）
- ・第●条 この規則は、前条で定められた社員に適用する。ただし、契約社員、パートタイマー、無期転換者については、特別の定めがない限りこの規則を準用する。

このように規定すると、思わぬ規定（長期の休職等）が正社員以外に適用される事態が生じやすい。

現場で役立つ条項

第●条 この規則で定める従業員とは、次の者をいう。

- ① 社員・・・第●条の手続きにより雇い入れられた、期間の定めのない雇用契約を締結している者
 - ② 契約社員・・・社員と同様の所定労働時間で、期間を定めて雇い入れられている者
 - ③ パートタイマー・・・社員より労働時間が短時間で、期間を定めて雇い入れられている者
 - ④ 無期転換者・・・契約社員又はパートタイマーが、労働契約法第18条により無期労働契約に転換した者
- 2 この規則は社員に適用する。契約社員、パートタイマー及び無期転換者については、別途契約社員等規則により定める。

従業員のカテゴリ定義は会社によって異なる。無期パート、有期パートがいる場合も。

正社員以外については別規程で定めるのが無難。



規定の適用範囲

規定の適用範囲を誤るとどうなるか？

- 正社員のみを対象にしていたつもりの規定が、パートタイマーや契約社員に適用されてしまうという予期せぬ事態が生じることに

例) 1年契約のアルバイト従業員が「病気になったので6ヶ月間の休職に入れてください。」

- 試用期間、異動休職、病気休暇、賞与、退職金等そのまま正社員と同様の規定を適用することがふさわしくない場合は多々あり
- 専門家として規定策定に関与する場合、どのような従業員カテゴリーが存在するのか会社の実態を詳しく聴取する必要あり

ひな形のままで
は実態との齟齬が特に生じ
やすい箇所

契約社員等規定は必ず「別規程」で定める必要があるのか？

- 思わぬ規定適用ミスが生じないよう、別規程で設けることが望ましい
- 別規程を設ける場合でも、せめて包括準用型(前頁例)ではなく、限定準用型を用いるべき
- 例) 第●条 この規則は前条の規定による正社員に適用する。契約社員、パートタイマー、無期転換者については、服務規律(第●章)、退職(第●章のうち定年退職に関する規定以外)、表彰・懲戒(第●章)、災害補償(第●章)、安全衛生(第●章)のみ準用し、その他の規定は準用しない。



3.試用期間・異動



試用期間

足をひっぱる例

- ① 有期契約社員にも試用期間の適用がある規定
 - ② 試用期間が長期に過ぎる
 - ③ 延長規定が設けられていない、延長規定が無限定
 - ・ 第●条 ……試用期間は会社が指定した期間延長することがある。
 - ④ 雇用契約書の記載と試用期間の食い違いがある
 - ⑤ 本採用拒否の事由が限定的又は解雇事由と同等
- 第●条……(1項略)
- 2 会社は、試用期間中に社員が第●条(解雇)の事由に該当した場合、試用期間中又は試用期間満了時に解雇することができる。

例)雇用契約書は6ヶ月、就業規則は3ヶ月

延長可能期間は具体的に明示する

本採用拒否事由は広めに規定

現場で役立つ条項

- 第●条 採用された社員については、雇用開始日から6ヶ月の期間を試用期間とする。ただし、会社が必要と認めた場合、3ヶ月間を限度として試用期間を延長することができる。
- 2 会社は、社員として不適格であると判断した者を、試用期間中または試用期間満了時に解雇することができる。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。



試用期間

なぜ有期契約者に試用期間の適用を避けるべきなのか？

- 試用期間は、長期の関係が予定されている正社員の適格性を見極める期間
- 有期契約者は本来長期雇用関係は予定されていない
- 有期契約者に試用期間を適用されると？
 - 有期契約者についても相応に長期的な雇用を予定していると捉えられる
 - 正社員のみを適用対象としている制度(病気休暇や扶養手当等)について、有期契約者に適用しなければ不合理な相違(パート有期法8条)であると指摘される根拠となってしまう

試用期間はどの程度の期間が適当か？

- 3ヶ月～6ヶ月程度が妥当
- 長期にすぎると、無用に従業員を不安定な地位に置くとして無効とされる場合がある
- 2ヶ月の見習期間＋1年の試用期間(合計1年2ヶ月)について、合理的な理由なく長期において不安定な地位におくものとして無効(公序良俗違反)とした裁判例あり(名古屋地裁昭和59年3月23日判決・ブラザー工業事件)
- 1ヶ月等短期にすぎると、従業員としての適性を見極める期間として短すぎる(実質的に21日程度で見極めることに)



試用期間

試用期間の延長規定はなぜ必要か？

- 職種や状況によっては、所定の試用期間中に適性を見極めきれない場合あり
- e.g. コロナ緊急事態宣言による長期休業中に本採用となっていた
- 無限定の延長のほうが会社側に裁量があるようにも思えるが、前掲ブラザー工業事件判決の趣旨からすると無効となる可能性が高い（∴長期に不安定な地位に置くことに）
- 延長規定は具体的期間（3ヶ月程度）を設けて定めておくのがよい

厚労省モデル就業規則には試用期間延長規定が置かれていないので注意が必要

とはいえ試用期間満了解雇（本採用拒否）に大きな期待は禁物

- 試用期間満了解雇（本採用拒否）の有効ハードルの高さは、経営者が思い描くイメージと裁判所の判断で大きな隔たりがある
 - 普通解雇のハードルが100とすると、試用期間満了解雇の有効ハードルは80程度のイメージ（10～50のイメージでいる経営者が大半）
 - とはいえ、退職勧奨のタイミングとしても試用期間満了は高都合
- 試用期間に関する規定整備はしっかりと行う必要あり

c.f. 採用14日以内の解雇は理由なく可能であると誤解して解雇した会社が大変なことになった例



異動(配転)

足をひっぱる例

① 配転が予定されていないカテゴリの従業員(パート等)にも適用されている

② 事前の希望聴取が規定されている

第●条 会社は、業務上必要がある場合に、社員に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2 前項の場合、**会社はあらかじめ本人の希望を聴取するものとする。**

希望聴取の前置は規定すべきではない

現場で役立つ条項

第●条 会社は、業務の都合により、社員に対して就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。

2 社員は、正当の理由のない限り、前項の命令を拒むことはできない。

一般的な形



異動(配転)

なぜ正社員と同様の配転規定を有期契約社員に適用するべきではないのか？

- 同一労働同一賃金の問題(パート有期法8条、9条)は、労働条件の相違の不合理性判断において「職務の内容及び配置の変更の範囲」をひとつの要素としている
- 有期契約社員について、正社員と同様の無限定の配転規定が設けられていることは、不合理性判断において不利な要素となり得る
- 必要もないのに、有期契約社員に正社員と同様の配転規定を設けるべきではない

正社員と同様の
人材活用が予
定されていたと
認定される根拠
に

本人の希望聴取条項はなぜ設けてはいけないのか？

- 配転命令権は、会社認められている数少ない人事上のカード
- 事前希望聴取条項を設けると、事前希望聴取を行わない配転命令は無効になってしまう危険
- ただし、重大なパワハラ事案や緊急の人員再配置等、迅速な配転命令が必要となるシーンは間々ある
- あえて会社自ら配転命令権に制限を設けることは戦略的ではない
- 従業員希望聴取をすることも、規定ではなく運用でカバーすべき問題



異動(出向)

足をひっぱる例

第●条 会社は、業務上必要がある場合に、社員を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。

厚労省のモデル
就業規則の規定

これでは足りない

現場で役立つ条項

第●条 会社は、業務上必要がある場合、社員を在籍のまま他社へ出向させることがある。社員は正当な理由がない限り出向命令を拒否することはできなし。

2 前項の出向期間は2年以内とする。ただし、業務上の必要がある場合、その期間を1年以内の範囲内で延長することができる。

3 出向先での労働条件の内容は出向元と同一とする。

4 出向期間は退職金算定にあたり勤続年数に通算する。

5 出向元復帰の際には、原則として原職に復帰するものとする。ただし、業務の必要がある場合はこの限りではない。

出向中の処遇等
について社員の
利益に一定の配
慮をおこなった具
体的規定



異動(出向)

なぜ厚労省規定例の出向規定では不十分なのか？

- 裁判例上、出向命令の有効性を肯定している例は規定が出向期間、出向中の地位、賃金、退職金、手当等の処遇に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていることを認定している(最高裁平成15年4月18日判決・日鐵運輸事件等)
- 裁判例に照らすと、単に厚労省包括規定のみだと、出向命令として機能しないと判断される危険あり
- 実際に裁判例にあてはまるような例で出向規定を設けている会社は多くない(出向例が少なくトラブルに直面していない)

出向の要件として一般論として述べられたものではないが、出向命令の有効性に疑義が生じないためにも前頁例の程度以上の具体的規定は設けた方が無難



4.労働時間、休暇、休日



労働時間

足をひっぱる例

① 運用で変わりうる打刻ルールが特定されている

第●条 社員は、出退勤時、職場に備えおかれた出勤簿に出退勤時間を記載しなければならない。

② 労働時間に含まれる事項が打刻外のものとして規定されている

第●条 社員は、始業打刻前に着替え、当番の掃除、必要な機械の手入を済ませておかなければならない。

2 社員は、終業打刻後に着替えを行わなければならない。

現場で役立つ条項

第●条 社員は、出退勤時、会社が指示した方法により打刻を行わなければならない。

2 社員がやむを得ない事由により遅刻するときは、予め上長に届け出て承認を得なければならない。

第●条 社員は、第●条で定められた所定労働時間以外の時間又は休日に労働する場合には、事前に上長の許可を得なければならない。



労働時間

なぜ打刻ルールを具体的に定めるべきではないのか？

- 現在、打刻方法は多種多様存在し、その時々や職種、在宅勤務の有無によって変わることが間々あり得る
 - e.g.紙のタイムカード、PCやスマホからの電子打刻、入退館時の電子キー等
 - 変更の都度就業規則の変更手続き(代表者選出、意見聴取、労基署提出、周囲)を行うことは現実的ではない
- 「会社の指示により」等柔軟運用が可能な方法を定めておくのが無難

始業打刻前の準備や終業打刻後の着替えについてなぜ定めるべきではないのか？

- 労働時間は、「会社の指揮命令下に置かれた時間」(最高裁平成12年3月9日判決・三菱重工長崎造船所事件)
- 使用者の指揮命令に基づく着替え(ユニフォーム、制服)や当番の掃除等の準備行為は、労働時間に該当
- これを打刻から除外する場合、打刻外の労働時間につき未払いが日々生じることになる



労働時間

残業許可制の規定(前頁例)を設けておけば、無許可残業について残業代を支払う必要はなくなるか？

- ①規定に基づく残業禁止が徹底して運用されており(無許可残業者に対しては帰宅命令等を行う)、②残業が行われる状況を回避するための措置(役職者が引き継ぐ体制、業務量の削減等)がとられていれば、無許可残業について労働時間には該当しない(東京高裁平成17年3月30日判決・神代学園ミューズ音楽院事件)。
- 逆に、これらの運用・措置を伴わないで規定のみの残業許可制を設けても、黙示の残業指示があったと解釈されてしまう。



休暇

足をひっぱる例

- ① 慶弔休暇について、休暇取得期限が設けられていない
 - ② 慶弔休暇について、賃金の取り扱いが記載されていない
- 第●条 社員が次の各号に該当する場合、慶弔休暇を与える。

- ① 本人が結婚したとき・・・5日
- ② 配偶者が出産したとき・・・3日
- ③ 父母、配偶者又は子女が死亡したとき・・・5日
- ④ 兄弟姉妹、祖父母又は配偶者の父母が死亡したとき・・・2日

このままだと、「一昨年に結婚したのでこの夏休暇をもらいます」もOKとなる。

現場で役立つ条項

第●条 社員が次の各号に該当する場合、慶弔休暇を与える。

- ① 本人が結婚したとき・・・5日(婚姻届提出から6ヶ月以内)
- ② 配偶者が出産したとき・・・3日(出産日の前後1週間以内)
- ③ 父母、配偶者又は子女が死亡したとき・・・5日(死亡日から5日以内)
- ④ 兄弟姉妹、祖父母又は配偶者の父母が死亡したとき・・・2日(死亡日から5日以内)

2 前項の休暇は、有給とする。

無給とすることも可能



休日

足をひっぱる例

・（法定休日の曜日が特定されている）

第●条 休日は次のとおりとする。

- ①土曜日
- ②日曜日（法定休日）
- ③国民の祝日
- ④年末年始 12月29日から1月3日まで

このように定めると、仮にその週の他の曜日に休日がとれていたとしても、日曜日に労働した場合には休日割増賃金（1.35）が発生する。

現場で役立つ条項

第●条 休日は次のとおりとする。

- ①土曜日
- ②日曜日
- ③国民の祝日
- ④年末年始 12月29日から1月3日まで

2 毎週の休日のうち、すべての休日を労働した場合の最後の日を法定休日とする。

週7連勤があった場合の最終日のみが法定休日となる。



5.退職



自然退職(行方不明)

足を引っ張る例

- ① 行方不明の場合の自然退職の規定がない
- ② 行方不明の場合の自然退職の場合の規定に余計な足かせが課せられている

第●条 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 1ヶ月以上欠勤し連絡がとれず、身元保証人又は家族が退職に同意したとき

現場で役立つ条項

第●条 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 会社連絡がなく1ヶ月経過し、会社が所在を知らないとき



自然退職(行方不明)

行方不明条項はなぜ必要か？

- 行方不明の場合自然退職と定めなければ、雇用契約解消にあたっては解雇の手続きによる必要がある
- 解雇は会社から社員への意思表示
→本人の所在が知れず意思表示の到達が困難な場合、解雇通知書の自宅送付のみでは解雇の意思表示として完結しない
→裁判所を通じた公示送達の手続きによる必要があり、非常に煩雑
→行方不明の場合は自然退職として定めておくことが適切

行方不明条項の運用

- 行方不明条項により自然退職とするためには、単に連絡がないというだけではなく、会社からとり得る連絡手段を尽くしておくことが必要
- 「従業員の行方が不明となり、14日以上連絡が取れないときで、解雇手続を取らない場合には退職とし、14日を経過した日を退職の日とする」との文言の規定につき、「従業員が所在不明となり、かつ、被告が当該従業員に対して出勤命令や解雇等の通知や意思表示をする通常的手段が全くなかったときを指すものと解するのが相当である。」と判断した裁判例(東京地裁令和2年2月4日判決)
- 同裁判例では、会社がメールやFAX等でこの従業員と連絡を取ることができる可能性があったとして、退職扱いは無効と判断した



退職申出

足を引っ張る例

- ・退職申出の方式が厳格に定められている

第●条 社員が自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも14日前までに、会社所定の退職届に署名捺印のうえ上長に提出しなければならない。

「やはり退職届は撤回します。会社書式ではなく手書きの退職届だったので、効果は生じていないですね？」というトラブルにつながりかねない。

現場で役立つ条項

第●条 社員が自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも14日前までに会社に退職の意思表示をしなければならない。



6.懲戒



懲戒事由

懲戒事由の考え方

- 懲戒処分は、懲戒の種類と懲戒の事由が就業規則に明記されていなければ発動できない
- 懲戒処分が有効になるためには、①懲戒事由に該当すること、②該当事由に基づく懲戒権の発動が社会通念上相当であること
- 懲戒の種類ごとに懲戒事由を分ける必要はない。そのような規定方法はよくとられているが、実際の事案に即した適切な懲戒権発動を阻害することにつながりかねない(次頁例)
- 「無断欠勤」という文言では、連絡さえいければ正当理由ない欠勤でも該当しないことになる e.g.「行きたくないから明日は行きません」
- 無用な形容詞は懲戒発動の無用な足かせとなる。「しばしば」「重大な」「著しく」等の文言は不要
- 業務命令違反、規定違反、包括規定は必ず設ける

実務上特によく使う懲戒事由。
しかし、意外にも抜け落ちている規定が多い。



厚労省モデル就業規則ベース
突っ込みどころが満載

懲戒事由

足を引っ張る例(懲戒の事由)

第●条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が●日以上に及ぶとき。
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ⑤ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

●2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第●条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- ② 正当な理由なく無断欠勤が●日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、●回にわたって注意を受けても改めなかったとき。
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき(当該行為が軽微な違反である場合を除く。)
- ⑦ 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- ⑩ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
- ⑪ 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- ⑫ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- ⑬ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。



懲戒事由

懲戒事由ごとに分けない形

実務で役立つ条項

第●条 労働者が次のいずれかに該当するときは、第●条に定めるいずれかの懲戒処分に処する。

- ① 正当な理由なく欠勤したとき。
- ② 正当な理由なく遅刻、早退をしたとき。
- ③ 会社に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑤ 経歴を詐称して雇用されたとき。
- ⑥ 業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑦ 刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき。
- ⑧ 懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- ⑩ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
- ⑪ 会社に対する誹謗中傷を行ったとき。
- ⑫ 会社の秘密を外部に漏洩したとき。
- ⑬ この規則その他会社諸規定に違反する行為があったとき。
- ⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。



懲戒手続

懲戒委員会の定めは不要

- ・懲戒処分は、就業規則に定められた手続きを順守しなければ無効となる → 懲戒委員会を定めた以上、所定の手続きを履行しなければ、「本来有効だったはずの懲戒」が無効になる
- ・そもそも懲戒委員会を設けることは法律上何ら要求されていない
- ・たしかに懲戒委員会を開催していると「公正らしさ」が担保できるようにも思える
- ・しかし、懲戒委員会が開催されたからといって「無効な懲戒」が有効になることはない
- ・かえって、機動的な懲戒発動を阻害する可能性すらある
- ・e.g.社員が多額の金銭を横領したことが発覚。証拠も揃っているが、懲戒委員会のメンバーの都合上開催できるのは再来週。そうこうしているうちに、懲戒発動前に当人が自己都合退職。自己都合としての退職金を満額受給して会社を去っていった・・・。



7.基本給、各種手当



欠勤控除

ノーワークノーペイの原則は不文法理？

- ・ノーワークノーペイの原則＝労務の給付が労働者の意思によってなされない場合は、反対給付たる賃金も支払われない原則
 - ・「この原則は、契約上解釈上の原則にすぎず、当該労働契約の趣旨としてこれと異なる定めがなされていると認められる場合には、その定めに従うべきこととなる。」（「労働法第12版」菅野・990頁）
 - ・要は、欠勤控除の規定を置いておかなければ、契約解釈として「完全月給制」を採用していると解釈されるおそれがある
- 欠勤控除の規定は必須



欠勤控除

一般的な形

実務で役立つ条項

第●条 欠勤、遅刻、早退等により所定労働時間の全部又は一部を就業しなかった場合は、その不就労の日数・時間に対応する給与は支給しない。控除の計算方法は次のとおりとする。

①欠勤の場合

基準内給与/1ヶ月平均所定勤務日数 × 欠勤日数

②遅刻、早退等の場合

基準に給与/1ヶ月平均所定勤務日数 × 当該時間数

2 前項は、労基法第41条2号に該当する者には適用しない。



管理職手当

実務で役立つ条項

第●条 管理職手当は、労基法第41条2号所定の監督若しくは管理の地位にある者に対して支払う。

管理監督者に該当しない者に払われていた管理職手当について、原告は受給権がないとして、被告による反訴請求が認められた例（東京地裁平成31年2月8日判決、控訴審につき東京高裁令和元年12月24日判決）

→ このような返還請求の余地を残しておくべく、管理職手当は労基法41条2号に該当する者に支払われる旨を明記しておくことが重要



固定残業代

固定残業代の有効要件

- ①明確区分性・・・基本給部分と、割増賃金部分が明確に区分されているか
- ②対価性・・・時間外労働の対価としての性質を有しているか
- ③予定する時間数が極端に長時間ではないこと(特に近時の裁判例)

明確区分性に疑義が生じないために

- ・ 固定残業代に他の性質を混在させない

対価性に疑義が生じないために

- ・ 手当の名称や支給要件に、残業と無関係な要素を加えない
- ・ 手当の名称は「定額残業手当」「固定残業手当」等一見して残業代であることがわかる名称を用いるべき(「職務手当」は△)



固定残業代

足をひっぱる例

- 第●条 役付手当は、リーダー職以上の者に対し、その責任への報酬及び時間外割増賃金として支払う。
 - 第●条 無事故手当は、当該賃金算定期間において事故・苦情がなかった者に対して月額3万円を支給する。
- 2 前項の手当は、時間外割増賃金の対価として支払う。

手当内の明確区分性が曖昧に

支給要件が時間外労働と無関係であり、対価性が乏しい

実務で役立つ条項

第●条 固定残業手当は、月30時間分の時間外割増賃金として支払う。



8.賞与



賞与

賞与の人事戦略上の意義

- 賞与は、数少ない会社に応い裁量を与えられているカードのひとつ
 - 細かく記載すればするほど、賞与についての会社裁量がなくなる
 - 算定方法等の明記は避けるべき（具体的式を記載すると、賞与は社員の「請求権」に化ける）
 - 算定式等具体的定めがない場合には、会社において賞与額決定をするまで賞与請求権は発生しない
- 算定にあたっての考慮要素等を定めるにとどめるべき



賞与

賞与の算定・支給裁量が一切ない例

足を引っ張る例

第●条 賞与は、所定賃金の3ヶ月分相当額を、6月及び12月の賃金支払い日に支払う。

実務で役立つ条項

- 第●条 賞与は、6月及び12月に、会社の業績、社員の勤務成績・貢献度・勤務態度に応じて支給する場合がある。
- 2 賞与の算定期間は、前年12年1月から当年5月末日までを夏期賞与、当年6月1日から11月末日までを冬期賞与とする。
 - 3 賞与の当該期間に在籍した者でも、賞与支給当日に在籍していない者には支給しない。

退職済みの者に賞与支給をすることをさけるため、在籍日支給要件を定めるべき



9.降給



賃金減額

特定の従業員の賃金減額が可能な場合とは

- ①役職の降格に伴う賃金減額
- ②職能資格制度上の資格・等級の引き下げに伴う賃金減額(降給)
- ③労働者との合意(真意に基づく合意)がある場合

①役職の降格に伴う賃金減額

- ・「部長手当 月額●円」「課長手当 月額●円」等と定められている場合に可能
- ・権利濫用の制限あり

②職能資格制度上の資格・等級の引き下げに伴う賃金減額(降給)

- ・職能資格・等級の内容、これに対応する賃金額、資格・等級を引き下げる場合があること、引下げの事由が明確に就業規則上に定められている必要あり(東京地裁H8.12.11判決等)

③労働者との合意(真意に基づく合意)がある場合

実務上非常に見落とされがち！

- ・「当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から判断」
- ・単に書面1枚の同意があればOKというわけではない



降給

前頁裁判例に照らし、これでは降給の根拠とはならない

足を引っ張る(意味のない)例

- ・第●条 基本給その他手当等の賃金の昇給及び降給については、原則として毎年4月1日に行う。改定額については、会社の業績及び従業員の勤務成績等を勘案して各人ごとに決定する。

実務で役立つ条項

第●条 以下の事由がある場合、別紙「役割表」所定の「ランク」を引き下げることがある。「ランク」引き下げに伴い、別紙「役割表」所定の賃金への降給となる。

- ① 半年毎に行われる人事評価(毎年度4月1日から9月30日を上期評価期間、10月1日から3月31日を下期評価期間とする)において、評価期間における総合評価が2回連続してDを下回った場合
- ② ……
- 2 降給を行う場合は、評価面談の結果を踏まえ、予め書面にて対象従業員に通知する。対象従業員は通知後7日以内に書面にて不服申立てを行うことができる。
- 3 懲戒処分を行う場合も、人事上の措置として本条の降格を行うことがある。



10.まとめ



まとめ

総則

- 当該会社に即した従業員カテゴリを定める

試用期間、異動

- 延長規定は具体的期間を定めて設ける、有期契約社員への試用期間適用はNG
- 出向規定は詳細に

労働時間、休暇、休日

- 未払い残業が疑われる規定は設けない
- 慶弔休暇の使用期限を忘れず規定する、法定休日は特定しない

退職

- 行方不明時に備えた自然退職規定を設ける

懲戒

- 無用な足かせとなる文言は用いない、懲戒事由は懲戒の種類ごとに分けない
- 懲戒委員会の定めは不要

基本給、各種手当

- ノーワークノーペイの原則は「所与の前提」ではない
- 返還請求が可能な管理職手当、不備がない固定残業代手当

賞与

- 使用者の算定裁量、支給裁量を残した条文に
- 支給日在籍要件も規定する

降給

- 降給のためには具体的な定めが必要

